



PLANS MULTIPLES

Interprétations, politiques et lignes directrices

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représentée par la Commission canadienne des droits de la personne, 2023.

N^o au catalogue : HR4-105/2023F-PDF
ISBN : 978-0-660-68187-0

INTERPRÉTATIONS, POLITIQUES ET LIGNES DIRECTRICES

Demande de plans multiples d'équité salariale

1. Objet

Cette Interprétation, politique et ligne directrice (IPL) présente les éléments d'une demande concernant l'autorisation de plans multiples d'équité salariale :

- Les plans multiples d'équité salariale constituent une exception à la règle.
- Personnes habilitées à effectuer une demande.
- Informations à inclure dans une demande.
- Délai de dépôt d'une demande.
- Possibilité de présenter des observations.

Il convient de noter que la présente IPL ne fournit pas une liste exhaustive des facteurs qui seront pris en considération par la commissaire à l'équité salariale lors de sa prise de décision sur les plans multiples d'équité salariale. Ces facteurs évolueront au fil du temps.

*Ce document ne remplace pas les conseils d'un expert juridique. Ce document est de nature technique et ne doit pas être utilisé comme une ressource en langage simple. Des ressources en langage simple sont disponibles au <https://www.payequitychrc.ca/fr>.

**Dans ce document, le terme employeur peut également se rapporter à un groupe d'employeurs reconnu comme étant un seul employeur par la commissaire à l'équité salariale¹.

2. Les plans multiples constituent une exception à la règle

En **règle générale**, les employeurs doivent établir un **seul plan d'équité salariale** pour l'ensemble de leurs employés, quelle que soit la branche, la division ou la région dans laquelle ils travaillent.

La mise en place de plans multiples d'équité salariale constitue une exception à cette règle.

Cela signifie que la commissaire à l'équité salariale approuvera uniquement les demandes lorsqu'une ou plusieurs parties peuvent prouver au moyen d'éléments de preuve que des plans multiples sont adaptés aux circonstances et qu'ils sont conformes à l'objectif de la Loi, qui est de corriger la discrimination fondée sur le sexe qui entache les pratiques et les systèmes de rémunération des employeurs.

Un seul plan représente un moyen efficace d'identifier les écarts d'équité salariale, car il prend en considération toutes les catégories d'emploi à prédominance masculine et à prédominance féminine au sein de l'organisation et utilise la même méthodologie pour les évaluer.

Établir un seul plan implique également la mise en place d'un seul comité d'équité salariale afin d'élaborer d'une méthode unique de valorisation du travail pour toutes les catégories d'emploi.

Il est possible que certains employeurs aient déjà procédé à un exercice d'équité salariale afin de se conformer à l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP). Toutefois, il existe des différences importantes entre la LCDP et la Loi sur l'équité salariale, et tous les employeurs doivent satisfaire aux exigences proactives en matière d'équité salariale prévues par la Loi sur l'équité salariale. Cela inclut les employeurs qui ont déjà effectué une analyse de l'équité salariale en vertu de la LCDP.

3. Personnes habilitées à présenter une demande

Les milieux de travail qui sont tenus de mettre en place un comité d'équité salariale, ou ceux qui l'ont mis en place de manière volontaireⁱⁱ peuvent présenter une demande de plans multiples.

Un employeur, un agent négociateur ou un employé non syndiqué de l'un des milieux de travail suivants peut demander à la commissaire à l'équité salariale de créer plus d'un plan d'équité salariale :

1. Un milieu de travail comptant en moyenne **100 employés ou plus**.
2. Un milieu de travail comptant de 10 à 99 **employés**, dont certains sont **syndiqués**.
3. Un milieu de travail qui a **mis en place de manière volontaire** un comité d'équité salarialeⁱⁱⁱ.

Les milieux de travail décrits au premier et deuxième point ci-dessus peuvent ou non avoir mis en place un comité d'équité salariale avant de présenter leur demande. Il n'est pas nécessaire d'établir un comité d'équité salariale avant de présenter une demande de plans multiples. Toutefois, les milieux de travail visés au troisième point doivent avoir mis en place leur comité d'équité salariale et en avoir informé la commissaire à l'équité salariale avant de présenter une demande.

4. Informations à inclure dans la demande

La Loi sur l'équité salariale précise les éléments qui doivent figurer dans une demande de plans multiples^{iv} :

- Le nombre de plans d'équité salariale proposés.
- Les employés visés par chacun des plans d'équité salariale.

En outre, il incombe au demandeur de fournir à la commissaire à l'équité salariale des éléments de preuve démontrant que^v :

- Il est possible d'identifier suffisamment de catégories d'emploi à prédominance masculine afin d'effectuer une comparaison de la rémunération pour chacun des plans d'équité salariale proposés.
- Il est approprié dans les circonstances d'autoriser l'établissement de plusieurs plans.

4.1 Lorsqu'il est possible d'identifier suffisamment de catégories d'emploi à prédominance masculine pour effectuer une comparaison de la rémunération pour chacun des plans d'équité salariale proposés

Après avoir donné la possibilité de présenter des observations^{vi}, la commissaire à l'équité salariale doit déterminer s'il est possible d'identifier suffisamment de catégories d'emploi à prédominance masculine pour effectuer une comparaison de la rémunération pour chacun des plans d'équité salariale proposés^{vii}.

La commissaire à l'équité salariale doit refuser la demande lorsqu'elle juge que les plans proposés ne permettent pas au demandeur de d'identifier suffisamment de catégories d'emploi à prédominance masculine afin d'effectuer une comparaison de la rémunération^{viii}.

Le demandeur est responsable de fournir des arguments et des éléments de preuve complets afin de permettre à la commissaire à l'équité salariale d'effectuer l'analyse nécessaire. Par exemple, un employeur qui affirme que chaque plan proposé comporte suffisamment de catégories d'emploi à prédominance masculine pour faire l'objet d'une comparaison devra fournir, interpréter et expliquer les données relatives aux catégories d'emploi afin de le prouver.

Voici quelques **concepts clés** qui doivent être pris en considération lors de la transmission d'informations :

Concept clé	Description
Postes	Un poste est une fonction occupée par un employé au sein d'une organisation (p. ex., commis aux comptes créditeurs, analyste financier, ouvrier). Tous les postes, y compris les postes à temps plein, à temps partiel, ainsi que les postes occasionnels, saisonniers et temporaires, doivent être examinés. Les postes sont différents des catégories d'emploi.
Catégories d'emploi	Les catégories d'emploi correspondent aux groupes de postes créés par le comité d'équité salariale, elles sont fondées sur trois

Concept clé	Description
	<p>caractéristiques prescrites par la Loi sur l'équité salariale. Les postes peuvent être regroupés dans une catégorie d'emploi lorsqu'ils partagent les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posséder des fonctions et des responsabilités semblables. • Exiger des qualifications semblables. • Relever du même régime de rémunération et offrir la même gamme de taux de salaire^{ix}. <p>Par exemple, si les postes d'analyste d'investissements, d'analyste financier et d'analyste de la recherche partagent les trois caractéristiques, ils peuvent être regroupés en une seule catégorie d'emploi.</p> <p>Pour l'administration publique centrale uniquement, les postes qui appartiennent au même groupe et au même niveau peuvent constituer une même catégorie d'emploi^x.</p>
<p>Catégorie d'emploi à prédominance masculine</p>	<p>Une catégorie d'emploi est considérée comme ayant une prédominance si elle remplit l'un ou l'autre des critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au moins 60 % des postes de la catégorie d'emploi sont occupés par des hommes. • Historiquement, au moins 60 % des postes de la catégorie d'emploi ont été occupés par des hommes. • Cette catégorie d'emploi est généralement associée aux hommes en raison de stéréotypes professionnels fondés sur le sexe^{xi}.
<p>Suffisamment</p>	<p>Le mot « suffisamment » est défini comme suit : « En quantité ou de manière suffisante »^{xii}.</p> <p>Il n'existe pas de nombre prédéfini de catégories d'emploi à prédominance masculine nécessaires pour réaliser une analyse complète et solide de l'équité salariale, mais ce nombre doit être supérieur à un^{xiii}.</p> <p>Les plans d'équité salariale multiples ne doivent pas restreindre inutilement la gamme de catégories d'emploi à prédominance masculine disponibles dans l'un des plans d'équité salariale proposés^{xiv}.</p> <p>Aux fins de la demande, les catégories d'emploi et leur prédominance masculine ou féminine peuvent être basées sur des estimations dans le cas où un comité d'équité salariale n'a pas été créé ou lorsque cette étape n'a pas été franchie^{xv}.</p>
<p>Possible</p>	<p>Le mot « possible » est défini comme suit : « ce qui peut être fait (c.-à-d. est capable d'être); qui peut exister, qui pourrait être fait ou pourrait se produire »^{xvi}.</p> <p>Dans le contexte de la Loi, l'expression « ne serait pas possible »</p>

Concept clé	Description
	signifierait alors quelque chose qui ne pourrait pas exister, être fait ou se produire ^{xvii} .

4.2. Lorsqu'autoriser l'établissement de plus d'un plan d'équité salariale est approprié en fonction des circonstances

Lorsque la commissaire à l'équité salariale établit qu'il est possible de d'identifier suffisamment de catégories d'emploi à prédominance masculine pour chacun des plans d'équité salariale proposés, l'étape suivante consiste à déterminer s'il est **approprié en fonction des circonstances** d'autoriser l'établissement de plus d'un plan d'équité salariale.

La commissaire à l'équité salariale peut s'appuyer sur les principes directeurs suivants afin de déterminer si les éléments de preuve démontrent qu'une demande de plans multiples est appropriée:

- Les circonstances qui justifient l'établissement de plans multiples ne sont pas immuables, chaque cas doit être examiné individuellement.
- Les répercussions des plans multiples sur la consolidation de la ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes sont un élément important à prendre en considération.
- Il est essentiel d'évaluer la capacité des plans multiples proposés à corriger de manière proactive la discrimination systémique fondée sur le sexe dans le milieu de travail^{xviii}.

Les plans multiples sont l'exception, pas la règle. L'idée qu'il sera difficile de mettre en place un seul comité d'équité salariale et d'élaborer un seul plan d'équité salariale ne suffira pas en soi à justifier la nécessité d'établir des plans multiples.

Le demandeur a la responsabilité de présenter des éléments de preuve qui justifient le bien-fondé de sa demande de plans multiples en fonction des circonstances.

Voici quelques exemples de certains types d'informations que le demandeur peut souhaiter inclure dans sa demande :

- Lorsqu'il y a eu une tentative de satisfaire à la norme d'un plan unique avant de présenter une demande de plans multiples d'équité salariale.
- Lorsque les preuves démontrent que les répercussions de la mise en place de plusieurs plans d'équité salariale restent neutres quant au sexe, ce qui signifie, notamment, que la proposition ne renforce pas la ségrégation professionnelle entre les sexes.
- Lorsque la mise en place de plans multiples d'équité salariale constituerait une solution appropriée pour satisfaire à l'objectif de la Loi sur l'équité salariale et permettre de corriger d'éventuelles discriminations salariales systémiques fondées sur le sexe dans le milieu de travail.

Lorsque la demande propose que des plans multiples soient approuvés en fonction de facteurs tels que des disparités régionales, des structures de négociation complexes ou des communautés d'intérêts, le demandeur doit fournir des informations qui démontrent de manière claire que la proposition ne contribue pas à renforcer la ségrégation professionnelle et ne nuit pas à la réalisation de l'objectif de la Loi^{xix}.

La ségrégation professionnelle entre les sexes réfère au fait qu'une proportion importante de femmes se retrouve dans un éventail restreint d'emplois dans lesquels le taux des effectifs féminins est très élevé. [...]. La ségrégation professionnelle des femmes et les faibles salaires vont généralement de pair.

Décision du CN paragraphe 54.

Par exemple, lorsqu'une demande propose des plans multiples fondés sur les structures existantes des unités de négociation, le demandeur doit fournir des arguments et des éléments de preuve qui démontrent que les plans ne limiteront pas la capacité à déceler les inégalités systémiques en matière de rémunération dans le milieu de travail de l'employeur.

5. Délai pour effectuer d'une demande

Le délai pour présenter une demande de plans multiples d'équité salariale n'est pas limité dans le temps. Toutefois, les demandes doivent être présentées dans un délai opportun. La présentation d'une demande de plans multiples ne permet pas de suspendre ou de prolonger les délais que les employeurs doivent respecter en vertu de la Loi sur l'équité salariale.

Les demandeurs doivent également être conscients que la présentation d'une demande de plans multiples requiert des efforts supplémentaires afin de disposer de preuves suffisantes pour démontrer que les plans proposés sont appropriés. Les parties doivent prendre en considération le temps nécessaire pour analyser les postes dans leur milieu de travail et collecter les informations nécessaires pour présenter une demande.

6. Possibilité de présenter des observations

La commissaire à l'équité salariale est tenu de donner au demandeur, à l'employeur, aux agents négociateurs^{xx} et aux employés non syndiqués^{xxi} qui ne figurent pas parmi les demandeurs, la possibilité de présenter leurs observations^{xxii}.

Il incombe au demandeur de désigner les parties susceptibles d'être affectées par la demande. Ces parties auront alors la possibilité de présenter leurs observations.

Aux fins de représentation, les définitions d'agent négociateur et d'employé non syndiqué figurent au paragraphe 3(1) de la Loi sur l'équité salariale.

En ce qui concerne les représentations des employés non syndiqués, il est important de noter que la définition d'un employé non syndiqué exclut les personnes qui occupent un poste de direction ou une poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations de travail. Lorsqu'il y a déjà eu une consultation pour choisir un ou plusieurs représentants des employés non syndiqués au comité d'équité salariale, ces personnes peuvent représenter les employés non syndiqués dans le cadre de la demande de plans multiples. Par ailleurs, les employés non syndiqués peuvent choisir de sélectionner un ou plusieurs représentants pour participer à une demande d'autorisation en leur nom. La sélection doit être effectuée de manière équitable et transparente^{xxiii}.

Pour plus de renseignements, veuillez consulter l'Interprétation, politique et ligne directrice sur la définition d'un employé non syndiqué : <https://www.payequitychrc.ca/fr/non-unionized-employees-interpretations-policies-and-guidelines>.

Accédez à la section « **Comment nous pouvons vous aider** » du site Web de l'équité salariale de la Commission canadienne des droits de la personne au <https://www.payequitychrc.ca/fr/how-we-help/comment-nous-pouvons-vous-aider> pour en savoir plus sur la procédure à suivre pour présenter une demande.

7. Décisions et ressources en matière d'équité salariale

Consultez le site Web CanLii afin de connaître les **décisions** rendues par la commissaire à l'équité salariale au <https://www.canlii.org/fr/ca/ces/>.

Visitez le **site Web de l'équité salariale** pour obtenir des ressources et du matériel utiles au

<https://www.payequitychrc.ca/fr>.

Les **publications** sur l'équité salariale, y compris les Interprétations, politiques et lignes directrices, les pratiques prometteuses, ainsi que le Guide législatif concernant l'équité salariale sont disponibles à l'adresse suivante : <https://www.payequitychrc.ca/fr/publications>.

8. Dispositions de la Loi sur l'équité salariale citées en référence

Agent négociateur

3 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

agent négociateur S'entend soit au sens du paragraphe 2(1) de la [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#), soit au sens du paragraphe 3(1) du [Code canadien du travail](#), selon le cas. (bargaining agent)

Employé non syndiqué

3 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

employé non syndiqué Se dit de l'employé qui ne fait pas partie d'une unité de négociation. La présente définition ne vise pas les employés occupant un *poste de direction ou de confiance* au sens du paragraphe 2(1) de la [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#) et les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail. (non-unionized employee)

Groupe d'employeurs

4 (1) Au moins deux employeurs visés à l'un des alinéas 3(2)e) à i) et assujettis à la présente loi peuvent former un groupe et demander au commissaire à l'équité salariale de reconnaître le groupe comme étant un seul employeur.

Obligation de constituer un comité d'équité salariale

16 (1) Est tenu, à l'égard du plan d'équité salariale qu'il a l'obligation d'établir, de faire tous les efforts raisonnables pour constituer un comité d'équité salariale :

- a) l'employeur qui est considéré compter au moins 100 employés pour l'application des articles 6 ou 7, selon le cas;
- b) l'employeur qui est considéré compter de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés pour l'application des articles 6 ou 7, selon le cas, dont certains, ou tous, à la date à laquelle il est devenu assujetti à la présente loi, sont syndiqués.

Constitution volontaire d'un comité d'équité salariale

(2) Tout employeur qui est considéré compter de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés pour l'application des articles 6 ou 7, selon le cas, tous non syndiqués à la date à laquelle l'employeur est devenu assujetti à la présente loi peut décider, de sa propre initiative ou à la demande de l'un de ses employés, de constituer un comité d'équité salariale.

Avis au Commissaire à l'équité salariale

(3) L'employeur visé au paragraphe (2) qui constitue un comité d'équité salariale en avise le Commissaire à l'équité salariale.

Plans multiples

30 (1) L'employeur visé aux paragraphes 16(1) ou (3), tout agent négociateur représentant des employés syndiqués de l'employeur ainsi que tout employé non syndiqué de l'employeur peuvent demander au Commissaire à l'équité salariale d'autoriser l'établissement de plus d'un plan d'équité salariale.

Plans multiples : groupe d'employeurs

(2) Le groupe d'employeurs visé aux paragraphes 17(1) ou (3), tout agent négociateur représentant des employés syndiqués d'un employeur du groupe ainsi que tout employé non syndiqué d'un employeur du groupe peuvent demander au Commissaire à l'équité salariale d'autoriser l'établissement de plus d'un plan d'équité salariale.

Éléments à préciser dans la demande

(3) L'employeur, le groupe d'employeurs, l'agent négociateur ou l'employé, selon le cas, qui présente une demande doit, dans sa demande, indiquer le nombre de plans proposés et identifier les employés de l'employeur — ou, dans le cas d'un groupe d'employeurs, tous les employés des employeurs du groupe — qui seront visés par chacun des plans.

Éléments de preuve et observations

(4) Le Commissaire à l'équité salariale donne au demandeur, à l'employeur ou au groupe d'employeurs — s'il n'est pas le demandeur — ainsi qu'à tout agent négociateur ou employé non syndiqué — s'ils ne sont pas le demandeur — que le Commissaire considère comme concerné par la demande la possibilité de présenter leurs éléments de preuve et leurs observations de la manière qu'il précise.

Rejet de la demande

(5) Le Commissaire à l'équité salariale rejette la demande s'il est d'avis que l'établissement de plus d'un plan d'équité salariale empêcherait l'employeur, le groupe d'employeurs ou le comité d'équité salariale, selon le cas, d'identifier suffisamment de catégories d'emploi à prédominance masculine pour permettre la comparaison de la rémunération au titre de l'article 47 pour chacun des plans.

Approbation de la demande

(6) Si le Commissaire à l'équité salariale approuve la demande, l'employeur ou le groupe d'employeurs, selon le cas, est tenu d'établir, conformément à la présente loi, les plans d'équité salariale selon l'approbation du Commissaire.

Catégories d'emploi

32 L'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — commence par identifier les catégories d'emploi des postes occupés, ou pouvant être occupés, par les employés visés par le plan. Sous réserve de l'article 34, chaque catégorie d'emploi regroupe les postes qui, à la fois :

- a) comprennent des fonctions et des responsabilités semblables;
- b) nécessitent des qualifications semblables;
- c) relèvent du même régime de rémunération et offrent la même gamme de taux de salaire.

Catégories d'emploi ne comportant qu'un seul poste

33 Une catégorie d'emploi peut ne comprendre qu'un seul poste

Catégories d'emploi de l'administration publique centrale

34 Les postes au sein de l'administration publique centrale qui sont du même groupe et du même niveau forment une catégorie d'emploi.

Décision

35 Après avoir identifié les catégories d'emploi en application de l'article 32, l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — décide lesquelles sont à prédominance féminine et lesquelles sont à prédominance masculine.

Catégories d'emploi à prédominance féminine

36 Une catégorie d'emploi est considérée être à prédominance féminine si elle remplit l'un ou l'autre des critères suivants :

- a) au moins soixante pour cent des postes de cette catégorie sont occupés par des femmes;
- b) historiquement, au moins soixante pour cent des postes de cette catégorie étaient occupés par des femmes;
- c) elle est communément associée aux femmes en raison de stéréotypes professionnels fondés sur le sexe.

Catégories d'emploi à prédominance masculine

37 Une catégorie d'emploi est considérée être à prédominance masculine si elle remplit l'un ou l'autre des critères suivants :

- a) au moins soixante pour cent des postes de cette catégorie sont occupés par des hommes;
- b) historiquement, au moins soixante pour cent des postes de cette catégorie étaient occupés par des hommes;
- c) elle est communément associée aux hommes en raison de stéréotypes professionnels fondés sur le sexe.

Autorisation : plus d'un plan d'équité salariale

107 Sur réception d'une demande visée à l'un des paragraphes 30(1) ou (2) et après avoir donné la possibilité de présenter des observations en vertu du paragraphe 30(4), le Commissaire à l'équité salariale peut, si la demande n'a pas été rejetée en application du paragraphe 30(5) et s'il est d'avis que les circonstances le justifient, autoriser l'établissement de plus d'un plan d'équité salariale.

ⁱ Voir la Loi sur l'équité salariale, paragraphe 4(1).

ⁱⁱ Voir la Loi sur l'équité salariale, paragraphe 16(2).

ⁱⁱⁱ Voir la Loi sur l'équité salariale, paragraphe 30(1).

^{iv} Voir la Loi sur l'équité salariale, paragraphe 30(3).

^v Voir la Loi sur l'équité salariale, paragraphe 30(5).

^{vi} Voir la Loi sur l'équité salariale, paragraphe 30(4) et article 107.

^{vii} Voir la *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et Unifor, le Syndicat des Métallos, la Fraternité internationale des ouvriers en électricité et la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada*. (Décision CN) paragraphes 20, 22 à 28, et 30.

^{viii} Voir la Loi sur l'équité salariale, paragraphe 30(5) et article 107.

^{ix} Voir la Loi sur l'équité salariale, paragraphe 32.

^x Voir la Loi sur l'équité salariale, article 34.

^{xi} Voir l'article 37 de la Loi sur l'équité salariale. Voir également les paragraphes 22 à 28 de la décision du CN.

^{xii} Larousse. Suffisamment. Dans *Dictionnaire en ligne*.

^{xiii} Voir la décision du CN, paragraphes 22 à 28.

^{xiv} Voir la décision du CN, paragraphe 28.

^{xv} Voir la décision du CN, paragraphe 72.

^{xvi} Larousse. Possible. Dans *Dictionnaire en ligne*.

^{xvii} Voir la décision du CN, paragraphe 26.

^{xviii} Voir la décision du CN, paragraphe 34.

^{xix} Voir la décision du CN, paragraphes 31 à 34.

^{xx} La définition de l'agent négociateur se trouve au paragraphe 3(1) de la Loi sur l'équité salariale : S'entend soit au sens du paragraphe 2(1) de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, soit au sens du paragraphe 3(1) du Code canadien du travail, selon le cas. (bargaining agent)

^{xxi} La définition d'employé non syndiqué se trouve au paragraphe 3(1), de la Loi sur l'équité salariale : Se dit de l'employé qui ne fait pas partie d'une unité de négociation. La présente définition ne vise pas les employés occupant un poste de direction ou de confiance au sens du paragraphe 2(1) de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail. (non-unionized employee)

^{xxii} Voir la Loi sur l'équité salariale, paragraphe 30(4).

^{xxiii} Voir la décision du CN, paragraphe 73.